

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan aset yang unik karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya sangat bergantung dengan keunggulan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas.

Dalam persaingan global sumber daya manusia sebagai faktor yang paling berperan penting dalam melindungi organisasi kredibilitas serta kepercayaan pencinta publik sebagai mana yang diikemukakan oleh Becker (1964) bahwa investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi jangka panjang atau pendek.

Oleh karena itu organisasi perlu memikirkan cara dalam mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Sudah tidak asing lagi bahwa tolak ukur atasannya untuk memastikan aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang diharapkan dengan cara menilai kinerjanya. Menurut Hasibuan (2013;160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang di capai seorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan.

Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya merupakan hasil dari kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai sesuai tugas tanggung-jawabnya. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan sekaligus wawancara dengan salah satu kepala bidang di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya menyatakan bahwa pegawai non PNS masih belum juga menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan. Selamaini yang sering terjadi ialah menurunnya keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan oleh pegawai lainnya. Menurut Noe (2011) keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam pekerjaan adalah kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Setelah melakukan wawancara dengan kepala bidang tersebut peneliti melanjutkan wawancara dengan satu pegawai non PNS pada bidang perbendaharaan dan akuntansi, menurut pernyataan pegawai tersebut masih ada pegawai yang tidak ingin terlibat dalam pekerjaan yang memang bukan menjadi tugas pokoknya. Hal ini akan mempengaruhi terhadap pencapaian kinerja.

Kemudian selain keterlibatan pegawai ada hal yang turut memberikan pengaruh terhadap kemajuan kinerja pegawai adalah beban kerja. Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti pada pegawai non PNS bidang perbendaharaan dan akuntansi bagian arsip salah satunya menyatakan bahwa beban kerja berbeda mengakibatkan jumlah target pekerjaan yang harus di capai dalam waktu tertentu banyak yang tidak tercapai. Yang dimaksud dengan beban kerja berbeda adalah beban pekerjaan yang diberikan kepada admin arsip lebih banyak dibandingkan dengan admin lainnya. Beban kerja menurut Peter Warr (2002;33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari sumber mental yang terbatas.

Sedangkan faktor lain yang juga berpengaruh terhadap peningkatan kerja pegawai adalah stres kerja. Pegawai non PNS bidang perbendaharaan dan akuntansi menyatakan stres kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pegawai dikarenakan faktor beban kerja atau masalah diluar pekerjaan. Menurut Robbins (2008;386) stres merupakan dimana kondisi dinamis individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan dan tuntutan sesuai harapan dari hasil yang ingin di capai dalam kondisi penting dan tidak menentu.

Melihat hasil dari wawancara dan observasi yang sudah dilakukan peneliti menemukan fenomena terkait keterlibatan pegawai pada bidang perbendaharaan.

Darii latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti **”Pengaruh Keterlibatan Pegawai, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di Lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah Kota Surabaya”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah keterlibatan pegawai, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas antarai lain :

- a. Menganalisis pengaruh keterlibatan pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah
- b. Menganalisis pengaruh beban krja teradap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah
- c. Menganaliisis pengaruh stres kerja teradap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah
- d. Menganalisis pengaruh keterlibatan pegawai, beban kerja dan stres kerja teradap knerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk pengembangan disiplin ilmu manajemen SDM khususnya pada keterlibatan pegawai, beban kerja dan stres kerja pada kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi karyawan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah dalam upaya pencapaian kinerja yang optimal.

#### **1.5. Batasan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi masalah, peneliti membatasi masalah pada tingkat kinerja pegawai dengan melihat dari keterlibatan pegawai, beban kerja dan stres kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pajak Daerah dengan menggunakan data primer.

